

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah mereka yang telah memenuhi syarat-syarat yang ditentukan oleh perundang-undangan yang berlaku, diangkat oleh pejabat yang berwenang, dan disertai tugas dalam suatu jabatan negeri atau disertai tugas negara lain yang ditetapkan dalam suatu perundang-undangan yang berlaku.

Untuk mensejahterakan Pegawai Negeri Sipil, maka pemerintah menetapkan gaji yang berlaku untuk Pegawai Negeri Sipil, sejak tanggal 1 April 1985 diatur dengan Peraturan Pemerintah Nomor 15 Tahun 1985. Besar atau kecilnya gaji Pegawai Negeri Sipil ditentukan oleh pangkat dan masa kerja yang dimiliki pegawai yang bersangkutan. Pegawai Negeri Sipil yang di angkat dalam suatu pangkat tertentu diberikan gaji pokok berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 15 tahun 1985. Gaji pokok untuk calon Pegawai Negeri Sipil adalah 80% dari gaji pokok yang diperuntukan bagi Pegawai Negeri Sipil. Selain gaji pokok diberikan tunjangan-tunjangan antara lain Tunjangan Keluarga, Tunjangan Pangan, Tunjangan Jabatan, Tunjangan Fungsional, Tunjangan Sertifikasi, dan Tunjangan Lain-lain. Kebijakan tunjangan ini telah ditetapkan dalam Peraturan Direktur Jenderal Perbendaharaan Nomor PER-53/PB/2013 tentang Petunjuk Pelaksanaan Pembayaran Tunjangan Kinerja Pegawai Pada 27 (dua puluh tujuh) Kementerian Negara/Lembaga.

Dalam dunia ekonomi, semakin ketatnya persaingan antar perusahaan dari tahun ke tahun menuntut perusahaan harus mampu bertahan dan berkompetisi dengan

perusahaan lain. Salah satu hal yang dapat ditempuh perusahaan agar mampu bertahan dalam persaingan yang ketat yaitu dengan memberikan tunjangan. Karena dengan pemberian tunjangan dapat meningkatkan produktivitas kerja yang dapat dioptimalkan untuk mengerjakan produksi barang dan jasa pada perusahaan.

Tunjangan mencakup balas jasa yang dapat mempengaruhi naik turunnya prestasi kerja karyawan, mempengaruhi keputusan kerja dan motivasi karyawan. Maka pengaturan tunjangan harus benar-benar adil dan layak. Maksud pokok pemberian atau penyediaan tipe tunjangan sering disebut juga "*Fringe Benefit*" adalah untuk mempertahankan karyawan dalam jangka panjang. Premis dasar dari setiap program tunjangan kesejahteraan adalah bahwa karyawan menghargai uang dan ingin bekerja demi uang tambahan guna memperoleh kesejahteraan hidup. Hal ini berdasarkan anggapan bahwa uang merupakan motivasi yang paling kuat. Maka pemerintah atau perusahaan harus melakukan beberapa hal yang dapat produktivitas kerja karyawan. Guna mendorong produktivitas kerja yang lebih tinggi, pemerintah atau perusahaan yang menganut sistem tunjangan kesejahteraan yang mencakup seluruh aspek-aspek yang diinginkan dan yang diharapkan oleh karyawan sebagai bagian dari sistem imbalan yang berlaku bagi para karyawan.

Segala usaha dilakukan untuk mencapai tujuan diantaranya dengan menggunakan sumber daya manusia yaitu tenaga kerja yang handal dan profesional, sehingga timbul suatu semangat yang maksimal untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal juga. Hal ini perlu dipahami bahwa tenaga manusia akan menentukan sukses atau gagalnya suatu perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Tunjangan adalah imbalan tidak langsung yang diberikan kepada seorang karyawan atau sekelompok karyawan

sebagai bagian dari keanggotaannya di perusahaan. Tunjangan harus dilihat sebagai bagian dari paket total kompensasi yang ditawarkan kepada karyawan.

Kompensasi total mencakup uang yang dibayarkan langsung (seperti: insentif, upah dan gaji) dan yang dibayarkan tidak secara langsung (seperti tunjangan kesejahteraan). Tunjangan kesejahteraan karyawan merupakan program pelayanan karyawan untuk membentuk dan memelihara semangat karyawan, yaitu sejumlah ganjaran yang dimaksudkan untuk memberikan rasa tenang bagi para pekerja dan anggota keluarganya yang berfungsi untuk meningkatkan kesejahteraan hidup.

Berdasarkan uraian diatas bahwa untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja, pemerintah atau perusahaan harus menyediakan sarana dan prasarana sebagai tunjangan kesejahteraan tenaga kerja yang berupa jaminan keamanan dan kesejahteraan kerja.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian penjelasan tentang tunjangan pada latar belakang diatas, maka dapat dikemukakan rumusan masalah dalam penulisan ini adalah :

Bagaimana tata cara penerapan sistem tunjangan kerja pegawai yang tepat dan sesuai dengan prosedur yang harus diterapkan oleh Kementerian Hukum dan Ham RI wilayah Sumatera Barat untuk menjamin dalam menjalankan setiap kegiatan operasional termasuk untuk mengukur kinerja pegawai?

1.3. Tujuan Penulisan

Tujuan utama yang ingin dicapai dalam penulisan ini adalah untuk mengetahui dan menilai bagaimana tata cara penerapan sistem tunjangan kerja pegawai yang diterapkan

oleh Kementerian Hukum dan HAM RI Wilayah Sumatera Barat dalam menjamin setiap kegiatan operasional pada lingkungan kerja.

1.4. Manfaat Penulisan :

1. Untuk dapat mempersiapkan diri sebagai Sumber Daya Manusia yang berkualitas untuk menghadapi persaingan pada masa yang akan datang.
2. Untuk memperluas pengalaman, meningkatkan pengetahuan, dan menambah pemahaman penulis terhadap dunia kerja.
3. Dapat menambah wawasan tentang penerapan sistem tunjangan kerja pegawai pada Kementerian Hukum dan HAM, serta menjadi bahan pertimbangan antara teori yang telah diterapkan dengan praktek yang sebenarnya.

1.5. Bentuk Kegiatan Magang

Kegiatan magang dilaksanakan oleh penulis pada Kantor Kementerian Hukum dan HAM RI Wilayah Sumatera Barat selama kurang lebih dua bulan, dimulai pada akhir Juni sampai akhir Agustus dengan mengikuti semua kegiatan operasional yang dilaksanakan di lingkungan kantor wilayah.

1.6. Sistematika Penulisan

Bab I : Merupakan bab yang berisi pendahuluan yang meliputi Latar belakang, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penulisan, dan sistematika penulisan

Bab II : Merupakan bab yang berisi landasan teori yang dipakai dalam studi dan pembahasan mengenai pengertian tunjangan. Jenis, tujuan dan prosedur sistem tunjangan yang diterapkan serta tujuan dalam sistem pemberian tunjangan yang tepat dalam sebuah perusahaan atau instansi.

Bab III : Merupakan bab yang berisi tentang gambaran umum kantor, visi dan misi kantor, dan struktur organisasi kantor.

Bab IV : Merupakan pembahasan mengenai penggunaan sistem tunjangan kerja yang diterapkan oleh Kementerian Hukum dan HAM RI wilayah Sumatera Barat.

Bab V : Merupakan bab penutup yang berisi tentang kesimpulan dari penulisan dan saran dari hasil tinjauan penulis.

